

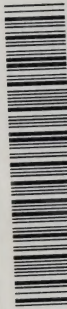
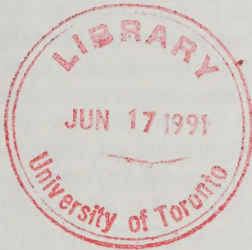
Employment and
Immigration CanadaEmploi et
Immigration CanadaCAI
MI

- 2019



Work Sharing

An alternative
to layoffs



3 1761 11638025 4

Canada



Saving jobs during hard times

When a company falls on hard times and is forced to cut back production, it may have only two courses of action. It can either lay off workers or put the affected employees on Work Sharing until it is able to resume normal production.

Workers keep their jobs

Work Sharing is a Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) program that enables employers to face cutbacks and still avoid layoffs. This is done by shortening the work week by one to three days and paying reduced wages accordingly. For the days not worked, the CEIC arranges for the workers to draw normal Unemployment Insurance benefits, which helps compensate them for the lower wages received from their employer. Thus, Work Sharing benefits workers in that they are able to avoid the hardship of being laid off. It also enables them to retain hard-earned work skills.

Employers benefit

Many employers have found Work Sharing preferable to a temporary layoff because valued employees are retained, staff morale is strengthened, and expensive re-hiring and training costs are avoided.

It's a joint arrangement

Work Sharing is a voluntary program. Management and workers must agree to Work Sharing and must jointly request it. The application and all resulting agreements with the CEIC must be signed jointly by representatives of the company and the workers. Once an agreement is signed, the employer, the employees, or the CEIC have the right to decide whether to continue the Work Sharing arrangement.

It's only a temporary measure

CAI
141
-2019

At present, the maximum duration of a Work Sharing agreement is 26 weeks. This can be extended in some cases for up to 12 weeks with approval by the CEIC.

Work Sharing can be arranged if the reduction in working hours is at least 10 per cent over the term of the agreement. The employer is responsible for setting up a schedule of work hours and notifying CEIC officials of any changes in the amount of time worked and the number of employees on Work Sharing. Work Sharing agreements do not affect workers' rights to regular UI benefits if they happen to be laid off after the agreement ends.

No waiting period for benefits

There is no waiting period before a worker can qualify for Work Sharing benefits. However, benefits are processed through the UI payment system, meaning it will take a few weeks for the first cheque to arrive. In order to be paid Work Sharing benefits, workers must be eligible to receive regular Unemployment Insurance benefits.

Under Work Sharing, a person normally earning \$70 a day or \$350 for a five-day week would receive a total sum of \$322 for a four-day week, paid as follows: \$280 in wages, and \$42 (or 60 per cent of \$70) in UI benefits. This works out to about 92 per cent of the usual weekly pay. Every two weeks, the employer must verify each claimant's report after it has been filled out.

UI benefits received through Work Sharing are taxable. As well, in certain cases for higher-income workers, a portion of the Work Sharing/UI benefits may have to be repaid when the annual income tax return is filed. An explanation of how and when this is necessary is available at your local Canada Employment Centre in the information sheet, "Repayment of UI Benefits by Higher-Income Canadians."

The link to training

Workers can use their Work Sharing days for training, and the federal government may reimburse the employer for a major portion of the direct training costs through the Canadian Jobs Strategy. The employer provides the worker with training at the work site, in a classroom or a special training area. Alternatively, workers may use their time off the job to take courses at training institutions or community colleges and, if eligible, their instruction costs will be paid for through the Skill Investment program.

Employees who take advantage of this training opportunity will obviously improve their chances of retaining their present jobs or finding new ones. At the same time, employers may be able to use the combination of training programs and Work Sharing to prepare workers for new technologies or production processes.

Use of the Industrial Adjustment Service

While not a requirement for a Work Sharing agreement, businesses and their workers may use the Industrial Adjustment Service (IAS) of the CEIC. Under IAS, workers and management both take part in a committee (under an impartial chairperson) to work out longer-term solutions to human resource problems affecting the company and its competitiveness. Committee costs, including consultant's fees, may be shared by the company and CEIC.

How employers can qualify for Work Sharing

To be eligible, an employer must have been in business for at least two years. The company must also be able to show that the need for reduced output is temporary and unavoidable, and not just a seasonal situation. In other words, a return to normal hours of employment must be a realistic expectation. The employer must identify the number of hours in a regular work week and no Work Sharing agreement can be approved or continued during a labour dispute.

Goal is to return to full production

A company plan for recovery must be submitted with the application for Work Sharing. Because Work Sharing is a temporary measure, a detailed plan is required if the company had a previous Work Sharing agreement. Under certain conditions, employers who are anticipating permanent layoffs may make use of Work Sharing through special re-employment pilot projects. Check with your local Canada Employment Centre about eligibility requirements for this and other programs and services for workers and employers.

Employee and employer obligations

If you have any questions concerning your Work Sharing benefits, contact your local Canada Employment Centre. Deliberately giving false or misleading information to obtain Work Sharing benefits shall be subject to penalty under the Unemployment Insurance Act.

Minister of Supply and Services Canada 1991

Cat. No. MP43-238/1991

ISBN 0-662-58366-3

Produced by Public Affairs and
Employment Services Group
Employment and Immigration Canada

Copies available at

Enquiries and distribution
Ottawa — Hull
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313



Emploi et
Immigration Canada

Employment and
Immigration Canada



Le travail partagé

Une solution
au licenciement

Canada



Sauvegarder les emplois en périodes difficiles

Lorsqu'une entreprise en difficulté est contrainte de réduire ses activités, l'alternative suivante s'offre à elle : elle peut soit licencier des travailleurs, soit instaurer un régime de travail partagé pour les employés visés jusqu'à ce qu'elle reprenne sa production normale.

Les travailleurs conservent leur emploi

Le Programme de travail partagé, qui relève de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC), permet aux employeurs de réduire leur production tout en évitant des licenciements. Pour ce faire, on raccourcit la semaine de travail de un à trois jours, les salaires versés étant réduits en conséquence. Pendant les jours chômés, la CEIC permet aux travailleurs de percevoir les prestations habituelles d'assurance-chômage, pour compenser la perte de salaire. Ainsi, les travailleurs visés maintiennent leurs compétences tout en évitant l'incertitude et les difficultés engendrées par les licenciements.

Avantages pour les employeurs

De nombreux employeurs ont jugé que le Programme de travail partagé était préférable à des mises à pied temporaires, parce qu'il permet de garder des employés compétents, de maintenir le moral du personnel et d'éviter d'avoir à engager des frais élevés de réembauchage et de formation.

Arrangements conjoints

Le Programme de travail partagé est facultatif. La direction et les travailleurs doivent accepter le régime de travail partagé et présenter conjointement une demande. La demande et tous les accords consécutifs avec la CEIC doivent être signés conjointement par les représentants de l'entreprise et ceux des travailleurs. Une fois l'accord signé, l'employeur, les employés ou la CEIC ont le droit de décider si les dispositions relatives au travail partagé doivent être maintenues.

Mesure strictement temporaire

Actuellement, la durée maximale d'un accord de travail partagé est de 26 semaines. Cette période peut être prolongée dans certains cas de 12 semaines, au maximum, sous réserve de l'approbation de la CEIC.

Le Programme de travail partagé peut être mis en application si la réduction des heures de travail est d'au moins 10 p. 100 pendant toute la durée de l'accord. Il incombe à l'employeur d'établir un calendrier des heures de travail et d'informer les responsables concernés de la CEIC de tout changement apporté au temps de travail et au nombre d'employés participant au Programme de travail partagé. Les accords de travail partagé ne privent pas les travailleurs de leurs droits aux prestations ordinaires d'assurance-chômage s'ils sont licenciés après que l'accord a pris fin.

Prestations versées sans délai

Aucune période d'attente n'est imposée avant qu'un travailleur puisse percevoir des prestations pour travail partagé. Toutefois, ces prestations sont versées par l'entremise du système de paiement de l'Assurance-chômage, c'est-à-dire qu'il faut compter quelques semaines avant de recevoir le premier chèque. Afin de pouvoir toucher des prestations pour travail partagé, les travailleurs doivent être admissibles aux prestations ordinaires d'assurance-chômage.

En vertu du Programme de travail partagé, une personne qui gagne habituellement 70 \$ par jour ou 350 \$ pour une semaine de cinq jours, recevra la somme globale de 322 \$ pour une semaine de quatre jours, se répartissant comme suit : 280 \$ en salaire et 42 \$ (ou 60 p. 100 de 70 \$) en prestations d'assurance-chômage. Ce montant équivaut à environ 92 p. 100 de la paye hebdomadaire habituelle. Toutes les deux semaines, l'employeur doit vérifier les déclarations remplies par chaque prestataire.

Les prestations d'assurance-chômage versées au titre du Programme de travail partagé sont imposables. Par ailleurs, dans le cas où un travailleur perçoit un revenu plus élevé, une partie des prestations pour travail partagé et d'assurance-chômage doit être remboursée au moment de remplir la déclaration annuelle d'impôt sur le revenu. Pour en savoir plus à ce

sujet, vous pouvez vous procurer la fiche de renseignements «Remboursement des prestations par les prestataires à revenu élevé» auprès du Centre d'Emploi du Canada le plus près.

Lien avec la formation

Pendant leurs journées d'inactivité, les travailleurs peuvent recevoir une formation en cours d'emploi, et le gouvernement peut rembourser à l'employeur la plus grande partie des frais directement liés à cette formation, en vertu de la Planification de l'emploi. L'employeur fournit alors aux travailleurs des cours de formation sur place, en classe ou dans un endroit spécialement aménagé à cette fin. Les travailleurs peuvent également mettre à profit leurs journées d'inactivité et suivre des cours dans des établissements de formation ou des collèges communautaires ou cégeps. Dans ce cas, les frais de formation des travailleurs admissibles seront payés en vertu du Programme Acquisition de compétences.

Les salariés qui profitent de cette possibilité auront évidemment plus de chances de conserver leur emploi actuel ou d'en trouver un autre. Les employeurs, eux aussi, peuvent combiner travail partagé et programmes de formation pour préparer leurs salariés aux nouvelles technologies ou à de nouvelles méthodes de production.

Intervention du Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Bien que cela ne soit pas indispensable pour conclure un accord de travail partagé, les entreprises et leurs employés peuvent faire appel au Programme d'aide à l'adaptation de l'industrie de la CEIC. En vertu de ce programme, les travailleurs et la direction forment ensemble un comité (présidé par une personne neutre) afin de concevoir des solutions à long terme aux problèmes de ressources humaines de l'entreprise et permettre à celle-ci de demeurer compétitive. Les frais d'administration du comité, y compris les honoraires de conseiller, peuvent être partagés par l'entreprise et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Conditions que doivent remplir les employeurs pour bénéficier du Programme de travail partagé

L'employeur doit avoir exercé ses activités pendant au moins deux ans. De plus, l'entreprise doit être en mesure de démontrer que la nécessité de réduire la production est temporaire et inévitable et qu'elle n'est pas due à une situation saisonnière. En d'autres termes, on devrait, en principe, pouvoir s'attendre à reprendre les heures normales de travail. L'employeur doit indiquer le nombre d'heures d'une semaine normale de travail et aucun accord de travail partagé ne sera approuvé ou maintenu pendant un conflit de travail.

Objectif: le retour à la pleine capacité de production

L'entreprise doit joindre un plan de reprise à sa demande de participation au Programme de travail partagé. Étant donné que le Programme de travail partagé est une mesure temporaire, un plan complet et détaillé est exigé si l'entreprise a déjà conclu un accord de travail partagé. Dans certaines conditions, les employeurs qui prévoient des licenciements définitifs peuvent se prévaloir du Programme de travail partagé en participant à des projets pilotes spéciaux de réemploi. Vous pouvez vous adresser au Centre d'Emploi du Canada le plus près pour connaître les conditions d'admissibilité à ce programme ainsi qu'aux autres programmes et services offerts aux travailleurs et aux employeurs.

Obligations ouvrières et patronales

Si vous avez des questions concernant les prestations pour travail partagé, veuillez communiquer avec le Centre d'Emploi du Canada le plus près. Le fait de communiquer sciemment des renseignements inexacts ou trompeurs dans le but d'obtenir des prestations pour travail partagé entraînera l'imposition des pénalités prévues par la Loi sur l'assurance-chômage.

Préparé par les Affaires publiques et
Groupe de Services d'Emploi
Emploi et Immigration Canada

Copie disponibles à

Renseignements et diffusion
Ottawa — Hull
K1A 0J9
Tél. : (819) 994-6313